

## **VD\_OMNI GE.2004.0082 vom 11. April 2005**

VD Tribunal cantonal, 2005-04-11, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_GE.2004.0082](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2004.0082)

FR: VD\_OMNI GE.2004.0082 du 11 avril 2005

IT: VD\_OMNI GE.2004.0082 del 11 aprile 2005

### **Regeste**

X. \_\_\_\_\_/Municipalité de Montreux | Violation du droit d'être entendu d'un employé municipal licencié pour "motifs liés aux aptitudes et au comportement". S'agissant d'un domaine où peuvent intervenir des questions d'opportunité, qui sont en l'espèce exclues du pouvoir d'examen du Tribunal administratif (art. 36 let.a LJPA), une réparation de ce vice de procédure par l'instance de recours est exclue.

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

a) Le statut du personnel de la Commune de Montreux du 27 juin 2001 (le statut) règle en ces termes le renvoi pour justes motifs ainsi que la résiliation des rapports de fonction pour des motifs liés aux aptitudes et au comportement : « Renvoi pour justes motifs Art. 79 – La Municipalité peut en tout temps décider la cessation des fonctions pour de justes motifs en avisant le fonctionnaire trois mois à l'avance au moins si la nature des motifs ou de la fonction n'exige pas un départ immédiat. Constituent de justes motifs le cas de manquements graves ou répétés aux devoirs de service, d'autres raisons graves, ou d'autres motifs entraînant notamment une rupture du lien de confiance et qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent plus la continuation des rapports de service. Procédure Art. 80 - Le renvoi pour justes motifs ne peut être prononcé qu'après audition du fonctionnaire ou de son représentant légal. Le fonctionnaire peut se faire assister selon la procédure prévue à l'art. 43. A moins que les faits ne justifient le renvoi immédiat, celui-ci doit être précédé d'un avertissement. Le renvoi est notifié par écrit avec indication des motifs. Si la nature des justes motifs le permet, la Municipalité peut ordonner, à la place du renvoi, le déplacement du fonctionnaire dans une autre fonction en rapport avec ses capacités. Le traitement est alors celui de la nouvelle fonction. Résiliation pour des motifs liés aux aptitudes et au comportement Art. 81 - Lorsque le fonctionnaire ne répond pas ou plus aux exigences de la fonction pour des motifs liés à ses aptitudes ou à son comportement, la Municipalité peut décider la cessation des fonctions dans un délai de trois mois. Lorsque la résiliation est motivée par le comportement du fonctionnaire, elle doit être précédée d'un avertissement écrit ayant donné au fonctionnaire la possibilité de s'amender. Si les conditions le permettent, la Municipalité peut proposer au fonctionnaire un transfert à un poste lui convenant mieux. Le traitement est alors celui de la nouvelle fonction. En cas de refus du fonctionnaire ou d'une impossibilité de transfert, la Municipalité peut ordonner la cessation des fonctions dans un délai de trois mois." b) L'art. 81 ne prévoit pas l'audition préalable du fonctionnaire en cas de résiliation des rapports de fonction pour des motifs liés aux aptitudes et au comportement ; le statut ne l'exige qu'en cas de renvoi pour justes motifs (art. 80 al. 1), dans l'hypothèse de manquements plus graves que ceux qui peuvent entraîner la résiliation pour des motifs liés aux aptitudes et au comportement. Dans l'un et l'autre cas,

si les motifs sont avérés, la conséquence est cependant la même pour le fonctionnaire: le licenciement. Il n'y a dès lors aucune raison pour qu'un fonctionnaire licencié pour des faits moins graves que ceux débouchant sur un renvoi pour justes motifs ne bénéficie pas des mêmes garanties de procédure. c) Cette exigence découle quoi qu'il en soit du droit d'être entendu garanti par les art. 29 al. 2 Cst. (art. 4 aCst. féd. et 27 al. 2 Cst. VD). Le droit d'être entendu comprend le droit pour l'intéressé de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, celui de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision, celui d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves essentielles et de se déterminer sur son résultat lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 127 I 56 consid. 2b ; 126 I 15 consid. 2a/aa; arrêt TA GE.1999.0051 du 21 novembre 2000). Il s'agit d'un droit de nature formelle dont la violation impose l'annulation de la décision attaquée, sans qu'il y ait lieu d'examiner les griefs soulevés par le recourant sur le fond (ATF 124 I 49 consid. 3a; 118 Ia 104 consid. 3c; arrêt TA GE.1999.0051 précité). S'agissant des procédures de licenciement de fonctionnaires ou d'employés communaux, le Tribunal administratif a précisé à plusieurs reprises qu'une décision de renvoi pour justes motifs ne pouvait être prise avant que l'intéressé ait été dûment informé des faits qui lui étaient reprochés et de la possibilité d'un renvoi en raison de ces faits, qu'il ait été mis en mesure pratiquement de pouvoir les contester, d'en atténuer la portée ou, d'une manière générale, de faire valoir les moyens susceptibles de modifier l'appréciation de l'autorité de nomination (arrêt TA GE.1999.0051 précité; arrêt TA GE.1996.0061 du 31 octobre 1996, publié in RDAF 1997 I 79).

## **E. 2**

En l'occurrence la municipalité n'a pas procédé à l'audition du recourant avant de décider de son licenciement. Elle ne lui a pas non plus donné l'occasion de se déterminer d'une autre manière sur les reproches qui lui étaient faits. Sans doute a-t-il eu connaissance des rapports défavorables que son chef avait établis à son sujet les 21 mars et 22 avril 2004. La forme de ces rapports n'était toutefois pas de nature à faire penser qu'ils allaient déboucher sur un licenciement. En outre, rien n'indique qu'il ait eu connaissance de la note de la Direction des domaines bâtiments et écoles du 12 mai 2004 proposant son licenciement. Sans doute ce licenciement a-t-il bien été précédé d'un avertissement, comme l'exige l'art. 81 al. 2 du statut, mais cet avertissement est intervenu presque trois ans auparavant, soit le 27 septembre 2001, et ce essentiellement en raison d'une contestation portant sur l'exécution du plan de travail. La lettre relevait d'ailleurs que le recourant s'était engagé à suivre le nouveau plan de travail, à s'en tenir aux horaires demandés et à effectuer son travail dans les règles de l'art. Or, le problème qui a surgi entre le recourant et son nouveau supérieur hiérarchique direct avait un tout autre objet, puisque ce dernier a reconnu en audience que le recourant faisait son travail et que, même s'il lui arrivait de partir avant l'heure, son travail était fait. Le différend entre le recourant et son supérieur résidait dans la qualité de leur relation personnelle qui s'était fortement dégradée, de sorte que le recourant, qui effectuait son travail conformément à son plan de travail, était en droit de penser qu'il avait suffisamment pris l'avertissement du 21 septembre 2001 au sérieux et démontré, depuis le temps, qu'il s'était amendé. Ainsi, en ne donnant pas au recourant la possibilité de faire valoir son point de vue ou de produire des pièces pour sa défense, la municipalité a clairement violé son droit d'être entendu.

## **E. 3**

Le droit d'être entendu est de nature formelle. Sa violation doit entraîner l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances de succès sur le fond. En d'autres termes, peu importe que, dans le cas concret, le respect du droit d'être entendu influence le sort de la décision litigieuse sur le fond, c'est-à-dire qu'il puisse ou non conduire l'autorité à modifier sa décision (ATF 126 V 132; 122 II 469 et les arrêts cités). La jurisprudence admet certes que ce vice de procédure peut être réparé, conformément à la théorie dite " de la guérison ", lorsque le recourant a eu la possibilité de s'exprimer devant une autorité de recours jouissant d'un plein pouvoir d'examen, revoyant toutes les questions qui auraient pu être soumises à l'autorité inférieure si celle-ci avait normalement entendu la partie (v. notamment ATF 126 I 72 consid. 2; 124 II 138 consid. 2d et les arrêts cités). La réparation en seconde instance doit toutefois demeurer l'exception, lorsque le vice n'est pas particulièrement grave et peut être pleinement réparé devant l'autorité de recours ou que l'administré y a intérêt, par économie de procédure (ATF 126 V 132 consid. 2b; Pierre Moor, op. cit., ch. 2.2.7.4, p. 244 et les références citées). Ces conditions ne sont en l'occurrence pas réunies. Libellé en termes très généraux, l'art. 81 du statut laisse à la municipalité un très large pouvoir d'appréciation, que ce soit sur le point de savoir si le fonctionnaire « ne répond pas ou plus aux exigences de la fonction pour des motifs liés à ses aptitudes ou à son comportement », ou sur le choix de la mesure qu'il convient de prendre (cessation des fonctions ou transfert dans un autre poste). Il s'agit typiquement d'un domaine où peuvent intervenir des questions d'opportunité, qui sont en l'espèce exclues du pouvoir d'examen du Tribunal administratif (art. 36 let. a LJPA ; sur le pouvoir d'examen limité du Tribunal administratif en matière de contentieux de la fonction publique communale, v. notamment GE.1999.0064 du 18 août 1999, consid. 2b). Ainsi le Tribunal administratif a pu constater que les reproches qui étaient faits au recourant au sujet de son comportement ombrageux à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques, de sa difficulté à se soumettre à leurs instructions ou d'en accepter les critiques, voire son insubordination, étaient fondés, et que cette attitude n'était pas à mettre exclusivement sur le compte d'une difficulté relationnelle avec le nouveau concierge du Collège A.\_\_\_\_\_, mais avaient été également relevés par son prédécesseur et par les différents chefs concierges tout au long de sa carrière. Le tribunal n'est en revanche pas en mesure d'examiner, avec un libre pouvoir d'appréciation, les conséquences qu'il convient d'en tirer sur le plan de la situation professionnelle du recourant, compte tenu de la psychose maniacodépressive dont celui-ci souffre depuis 1985 et qui n'a été révélée qu'à l'audience du 9 février 2005. Le certificat médical produit à cette occasion apporte un éclairage nouveau sur les réactions agressives, explosives, en bref sur les "mouvements d'humeur" qui caractérisent les comportements du recourant. Le doyen du collège A.\_\_\_\_\_ en 2000 avait, sans savoir que le recourant souffrait de psychose maniacodépressive, déjà relevé que les relations qu'il entretenait avec le recourant étaient parfois conviviales, parfois très conflictuelles et qu'il avait l'impression qu'il possédait deux personnalités (v. procès-verbal de la séance du 1<sup>er</sup> mai 2000). Avec l'aide du doyen d'alors, le recourant était parvenu à gérer correctement ses relations avec les enseignants et les élèves, à tel point que son comportement ne donnait plus lieu à critique depuis un certain temps déjà lorsqu'il a été licencié. La sauvegarde du droit d'être entendu du recourant exige dès lors que la décision attaquée soit annulée, de manière à ce que la municipalité puisse se prononcer à nouveau, en toute connaissance de cause, après que le recourant aura eu l'occasion de présenter son point de vue.

#### **E. 4**

Bien qu'il n'y ait pas lieu pour le tribunal de se prononcer sur le fond, on observera de surcroît que l'instruction a démontré que, contrairement à ce qui figure dans les motifs invoqués dans la décision municipale, la qualité du travail effectué par le recourant ne saurait justifier la résiliation des rapports de service. Les témoins entendus ont unanimement déclaré que la qualité du travail du recourant était bonne, qu'il était méticuleux, consciencieux. Même si certains témoins ont mis un bémol à cette appréciation, en précisant que la qualité du travail était bonne lorsque le recourant avait envie de travailler, on ne saurait invoquer ce motif pour licencier le recourant, ce d'autant plus que le nouveau supérieur hiérarchique direct du recourant a précisé que les améliorations qu'il avait demandées étaient mineures. La motivation de la décision municipale est ainsi, pour le moins, partiellement inexacte.

#### **E. 5**

Suivant la pratique du tribunal en matière de contentieux de la fonction publique, il ne sera pas prélevé d'émolument (décision de la Cour plénière du 30 juin 2000). En revanche, le recourant, qui a procédé par l'intermédiaire d'un avocat, a droit à des dépens à charge de la Commune de Montreux, laquelle supportera également les frais d'indemnisation de témoins, par 196 fr. 80 (art. 55 al. 1 et 2 LJPA).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.